

## TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

Hoạt động quản lý đã trở thành một trong những yếu tố có tầm quan trọng hàng đầu đối với việc phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay. Đã đến lúc chúng ta cần phải nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý, nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức trong các lĩnh vực của cuộc sống xã hội. Những yêu cầu trên đã đặt ra cho chúng ta cần phải nghiên cứu về tâm lý của những người lãnh đạo và tâm lý của các tổ chức. Bởi lẽ, các yếu tố tâm lý này là động lực nội tâm chi phối từ nhận thức đến hành vi của các chủ thể, góp phần quan trọng vào việc nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý kinh tế và xã hội.

Trong số những công trình nghiên cứu đã công bố ở nước ta về tâm lý của những người lãnh đạo và tâm lý của các tổ chức, cuốn giáo trình “*Tâm lý học quản lý*” do GS.TS. Vũ Dũng và TS. Nguyễn Thị Mai Lan, Khoa Tâm lý học, Học viện Khoa học xã hội biên soạn là một trong số ít những công trình nghiên cứu về vấn đề này một cách chuyên sâu và hệ thống. Cuốn giáo trình do Nhà xuất bản Khoa học xã hội xuất bản năm 2013, được dùng làm giáo trình sau đại học tại Học viện Khoa học xã hội. Giáo trình gồm 289 trang được chia thành 3 phần, 12 chương và danh mục tài liệu tham khảo.

### **Phần thứ nhất - Những vấn đề chung**

Trong phần này cuốn sách trình bày đối tượng, phương pháp nghiên cứu, lịch sử hình thành và phát triển của Tâm lý học quản lý. Những nội dung này được trình bày trong chương 1 và chương 2 của sách.

Chương 1: Đối tượng, phương pháp nghiên cứu của Tâm lý học quản lý. Trong chương này các tác giả đã tập trung vào việc phân tích và chỉ ra đối tượng và nhiệm vụ nghiên cứu của Tâm lý học quản lý. Việc chỉ rõ đối tượng nghiên cứu của Tâm lý học

quản lý là một yếu tố quyết định sự khác biệt giữa các khoa học với nhau, xác định đối tượng nghiên cứu của Tâm lý học quản lý là đi tìm lời giải cho câu hỏi: *Tâm lý học quản lý nghiên cứu cái gì?* Trên cơ sở đó chỉ ra nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản của Tâm lý học quản lý đó là nghiên cứu các đặc điểm tâm lý của hoạt động quản lý với mục đích nâng cao hiệu quả của hoạt động này. Các tác giả cũng đã dành một dung lượng khá lớn của chương 1 để chỉ ra các phương pháp nghiên cứu của Tâm lý học quản lý, trong đó chỉ rõ một số vấn đề cần lưu ý khi tiến hành nghiên cứu Tâm lý học quản lý như: xác định câu hỏi nghiên cứu; xác định các khái niệm nghiên cứu quan trọng; xác định địa điểm nghiên cứu; xác định các phương pháp nghiên cứu cụ thể.

Chương 2: Lịch sử phát triển của Tâm lý học quản lý. Trong chương 2, các tác giả đi sâu phân tích các nội dung cơ bản như: những tiền đề hình thành Tâm lý học quản lý; các học thuyết về quản lý; tâm lý học quản lý trở thành một khoa học độc lập. Đặc biệt, trong nội dung này việc trình bày lịch sử phát triển Tâm lý học quản lý ở Việt Nam qua các giai đoạn cụ thể như: giai đoạn tập trung bao cấp; giai đoạn Việt Nam chuyển đổi từ cơ chế tập trung bao cấp sang cơ chế thị trường, qua đó các tác giả đưa ra được những nhận định cơ bản về lịch sử phát triển tâm lý học quản lý ở nước ta. Trong đó các tác giả nhấn mạnh tới sự nghiệp Đổi mới đất nước (bắt đầu từ năm 1986, chủ yếu từ năm 1990) với việc chuyển đổi từ cơ chế tập trung bao cấp sang cơ chế thị trường đã ảnh hưởng quan trọng đến sự phát triển của Tâm lý học nước nhà, trong đó có Tâm lý học quản lý. Có thể nói đây chính là thời điểm ra đời Tâm lý học quản lý như một phân ngành tâm lý độc lập ở Việt Nam.

### **Phần thứ hai - Tâm lý người lãnh đạo**

Phần này chiếm tỷ lệ lớn nhất của cuốn sách. Trong phần này, ngoài việc nghiên cứu đến những vấn đề tâm lý cần thiết của người lãnh đạo, cuốn sách đã đề cập đến một số vấn đề còn ít được quan tâm trong tâm lý học quản lý ở nước ta hiện nay như: Khái niệm lãnh đạo, quản lý; các học thuyết về sự lãnh đạo; vấn đề quyền lực trong lãnh đạo; ê kíp lãnh đạo; những khó khăn tâm lý đối với những người lãnh đạo là phụ nữ... Những nội dung cơ bản này được trình bày trong 6 chương của phần thứ hai.

Các tác giả đã dành chương III để nghiên cứu các về quản lý và lãnh đạo, trong đó đã đưa ra các khái niệm về quản lý; khái niệm về lãnh đạo; khái niệm người quản lý và người lãnh đạo. Ở nội dung này, các tác giả phân tích khá sâu về sự đồng nhất và khác biệt giữa người quản lý và người lãnh đạo.

Chương IV, các tác giả phân tích quyền lực trong lãnh đạo. Trong đó, các tác giả đã phân tích sâu về quyền lực và khẳng định quyền lực là một trong những vấn đề có tính đặc trưng, quan trọng nhất và quyết định của sự lãnh đạo. Bởi vì, ở một góc độ nào đó, lãnh đạo là sự thể hiện quyền lực. Không có quyền lực thì không có sự lãnh đạo hoặc sự lãnh đạo ấy chỉ mang tính chất trên danh nghĩa. Trong một tổ chức thường có hai vấn đề quyết định các quan hệ, quyết định sự phát triển và bầu không khí của tổ chức: vấn đề *quyền lực* và vấn đề *lợi ích*. Mọi mâu thuẫn, xung đột, mọi cuộc đấu tranh giữa các cá nhân hay giữa các nhóm trong tổ chức đều xuất phát từ hai vấn đề này. Do vậy, khi nghiên cứu Tâm lý học quản lý thì chúng ta không thể không nghiên cứu về vấn đề quyền lực.

Trong chương V, khi bàn về những phẩm chất tâm lý cần thiết của người lãnh đạo các tác giả đã khẳng định, để trở thành một người lãnh đạo thì cá nhân phải có những phẩm chất nhất định. Theo các tác giả của *Thuyết những đặc điểm nổi bật của người lãnh đạo* thì người lãnh đạo phải có một số *đặc điểm nổi bật* – những đặc điểm mà

những người bị lãnh đạo không có, những đặc điểm để phân biệt người lãnh đạo và những người bị lãnh đạo. Quan điểm của những người theo Thuyết những đặc điểm nổi bật của người lãnh đạo có thể cần phải trao đổi, có thể gây nên những tranh luận, song có một thực tế mà chúng ta không thể phủ nhận là người lãnh đạo cần phải có những phẩm chất đặc thù - Những phẩm chất đáp ứng những đòi hỏi của thực tiễn hoạt động quản lý. Trong đó các tác giả đã chỉ ra 3 nhóm phẩm chất tâm lý cần thiết của người lãnh đạo đó là: Thể lực khỏe mạnh và tinh thần minh mẫn; Nhóm phẩm chất về trí tuệ và tính cách; Nhóm phẩm chất về đạo đức.

Quá trình ra quyết định, phong cách và uy tín của người lãnh đạo được các tác giả xem xét tại chương VI. Trong đó, các nội dung cơ bản được phân tích sâu và hệ thống đó là: quá trình ra quyết định; phong cách lãnh đạo; uy tín của người lãnh đạo.

Tại chương VII, qua việc phân tích các khía cạnh tâm lý của ê kíp lãnh đạo, các tác giả đã chỉ ra sự tương hợp tâm lý và phối hợp hành động giữa các thành viên ở mức độ cao là hai thành tố cơ bản của ê kíp lãnh đạo. Các tác giả cũng đã phân tích một số mô hình ê kíp lãnh đạo như: ê kíp lãnh đạo chân chính; ê kíp lãnh đạo tiêu cực; ê kíp lãnh đạo theo quan hệ bạn bè; ê kíp lãnh đạo theo quan hệ huyết thống.

Một số trở ngại tâm lý đối với những người lãnh đạo là phụ nữ cũng được các tác giả dành một chương để bàn tới. Trong đó nhấn mạnh vào việc phân tích sự gia tăng vị thế của người phụ nữ trong xã hội hiện đại, một số trở ngại tâm lý đối với những người lãnh đạo là phụ nữ và cũng đã chỉ ra một số biện pháp để những người lãnh đạo là phụ nữ khắc phục các trở ngại tâm lý.

### **Phần thứ ba - Tâm lý người lao động và tổ chức**

Phần thứ ba gồm 4 chương, trong đó trình bày những vấn đề tâm lý của đối tượng quản lý. Ở đây cuốn sách trình bày một số vấn đề tâm lý cơ bản của những người lao

động, của tổ chức. Người lãnh đạo, những bị lãnh đạo và tổ chức là ba chủ thể của hoạt động quản lý. Ba chủ thể này (trong đó người lãnh đạo là chủ thể quan trọng nhất) luôn nằm trong quan hệ biện chứng với nhau. Chính vì vậy, trong hoạt động chung của tổ chức, cần phải nhìn nhận mỗi tác động tương hỗ, biện chứng này theo kênh từ trên xuống dưới, từ dưới lên trên và các kênh ngang.

Chương IX, các tác giả phân tích những đặc điểm tâm lý cơ bản của người lao động. Ở đây, từ quan điểm nghiên cứu của mình các tác giả đã đưa ra nhận định, trong hoạt động quản lý, đối tượng mà người lãnh đạo tác động tới chính là *con người* - con người với các thuộc tính tâm lý phong phú và phức tạp. Quản lý về bản chất là quản lý con người và tập thể những con người. Để hoạt động quản lý có hiệu quả, thì người lãnh đạo nhất thiết phải hiểu biết đối tượng mà mình tác động vào con người, tập thể người, tức là hiểu biết các thuộc tính tâm lý quan trọng của họ. Do vậy, người lãnh đạo cần phải nắm bắt được các đặc điểm tâm lý cơ bản của người lao động như: nhu cầu, động cơ làm việc, khí chất, tính cách, năng lực, cảm xúc và tâm trạng của người lao động.

Chương X, được các tác giả đi sâu phân tích sự cần thiết phải đào tạo nghề cho người lao động ở nước ta hiện nay. Trong đó, nhấn mạnh đây là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu đối với các cơ quan, doanh nghiệp... Bởi vì, nhiệm vụ này xuất phát từ đòi hỏi của sự phát triển kinh tế của đất nước, khi nước ta chuyển từ nền kinh tế tập trung bao cấp sang nền kinh tế thị trường đã đòi hỏi các tổ chức, từ các cơ quan hành chính sự nghiệp đến các doanh nghiệp, các địa phương phải quan tâm đến việc đào tạo tay nghề cho người lao động. Vì có như vậy chúng ta mới đáp ứng được đòi hỏi của sự nghiệp đổi mới, của công nghiệp hoá và hiện đại hoá. Cũng trong chương này, các khía cạnh tâm lý trong việc đào tạo nghề cho người lao động trong tổ chức cũng được phân tích sâu dưới góc độ của khoa học tâm lý học quản lý.

Trong chương XI, các tác giả đã bàn tới một vấn đề rất quan trọng của tổ chức đó là những đặc điểm tâm lý cơ bản của tổ chức. Cụ thể là các nội dung như: những biểu hiện mối của tổ chức; cấu trúc chính thức và cấu trúc không chính thức trong tổ chức và chuẩn mực của tổ chức; xung đột trong tổ chức và bầu không khí trong tổ chức.

Vấn đề giao tiếp trong tổ chức là nội dung chính của chương XII. Các tác giả đã phân tích và chỉ ra rằng, khi nói đến hoạt động quản lý là chúng ta nói đến sự tương tác, giao tiếp giữa hai chủ thể - người lãnh đạo và những người bị lãnh đạo. Hệ thống giao tiếp trong một tổ chức giống như hệ thống mạch máu của cơ thể con người. Không có hệ thống này thì tổ chức không thể vận động và tồn tại được. Ở phạm vi xã hội, giao tiếp là nền tảng cho sự tồn tại và phát triển của xã hội, là cơ sở cho sự hình thành và phát triển nhân cách của con người. Ở đây các nội dung cơ bản về giao tiếp trong tổ chức đã được trình bày và phân tích sâu sắc. Trong đó, đi sâu vào phân tích các khía cạnh chính của hoạt động giao tiếp trong tổ chức như: các chức năng của giao tiếp trong tổ chức, mạng lưới giao tiếp trong tổ chức, truyền thông giữa người lãnh đạo và người bị lãnh đạo trong tổ chức.

Với 3 phần chính và 12 chương, cuốn giáo trình Tâm lý học Quản lý được giới thiệu trên đây có ý nghĩa lý luận và thực tiễn không chỉ đối với sinh viên đại học, học viên cao học, nghiên cứu sinh các chuyên ngành Tâm lý học; Quản lý giáo dục... mà còn là tài liệu tham khảo hữu ích đối với những người làm công tác giảng dạy và nghiên cứu. Hơn nữa cuốn sách cũng là tài liệu tham khảo hữu ích đối với nhà lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay và những ai quan tâm đến vấn đề tâm lý của những người lãnh đạo và tâm lý của các tổ chức.

Xin trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc.

TS. NGUYỄN THỊ MAI LAN  
Phó Trưởng khoa Khoa Tâm lý học  
Học viện Khoa học xã hội